



LPP

**Paltamon työvoimayhdistys ry:n
ohjausryhmän
TUTUSTUMIS- JA OPINTOMATKA
RUOTSIIN, TANSKAAN JA SAKSAAN
19. – 25.9.2010**

SISÄLLYS

<u>1 MATKALLE OSALLISTUJAT.....</u>	<u>3</u>
<u>2 JOHDANTO.....</u>	<u>3</u>
<u>3 RUOTSI JA SAMHALL.....</u>	<u>4</u>
<u>5 TANSKA JA JOBCENTER.....</u>	<u>8</u>
<u>6 SAKSA JA BÜRGERARBEIT.....</u>	<u>12</u>
<u>7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....</u>	<u>15</u>

1 MATKALLE OSALLISTUJAT

Matkanjohtajana toimi toiminnanjohtaja Leila Pölkky-Pieskä.

Muut matkalle osallistujat olivat Arto Laurikainen (toimi kuvaajana, joten ei näy juurikaan kuvissa), Heli Moilanen, Pentti Keränen, Veijo Mikkonen, Päivi Soldatkin, Päivi Ahola-Anttonen, Eeva Anttila ja Pasi Holappa, jotka ovat kaikki osallistuneet tämän raportin tekemiseen.

2 JOHDANTO

Paltamon työvoimayhdistys ry:n hallinnoiman Työtä kaikille –hankkeen ohjausryhmä vahvistettuna parilla toimihenkilöllä teki 19. - 25.9.2010 opinto- ja tutustumismatkan Ruotsiin, Tanskaan ja Saksaan. Matkalle osallistui yhdeksän henkilöä ja matka toteutettiin Pohjolan matkojen linja-autolla. Kilometrejä kertyi kaikkiaan lähes 3000. Kulkuvälineeksi valittiin linja-auto sekä taloudellisin perustein että käytännöllisyyden vuoksi. Matkatavaroista ei tarvinnut huolehtia, kun kaikki tavarat kulkivat mukavasti matkassa. Ei ollut myöskään kiirettä lentokentälle eivätkä aikataulut menneet pieleen lentojen peruutusten tai myöhästelyn vuoksi. Linja-automatkat sujuivat yllättävän helposti, koska tilaa oli reilusti ja töitä saattoi tarvittaessa tehdä myös matkan aikana.

Matkakohteiksi valittiin Ruotsin Samhall, Tanskan Jobcenter ja Saksan Bürgerarbeit. Kaikkiin paikkoihin olin etukäteen yhteydessä sähköpostitse ja osaan myös puhelimitse. Vierailukohteissa vierailupyyntöni suhtauduttiin myönteisesti heti kun olin löytänyt oikean yhteyshenkilön. Olin tutustunut kohteisiin internetin kautta ja sieltä löysin materiaalia, jota jonkin verran jaoin osallistujille jo linja-autossa tutustuttavaksi. Jokaiseen kohteeseen oli hankittu tulkki varmistamaan asioiden ymmärtämisen oikein.

Ruotsin Samhall oli ensimmäinen vierailukohteemme. Vaikka tulkki oli mukana, meitä helpotti paljon, että Samhallin henkilöstöjohtaja sattui olemaan Suomesta lähtöisin. Saimme perusteellisen kuvan Samhallin toiminnasta ja hyvää materiaalia mukaan myöhemmin luettavaksi.

Tanskassa oli tuttu henkilö meitä vastaanottamassa, koska osa meistä oli tavannut Sven-Otto Hansenin Helsingissä eräässä seminaarissa. Hän luennoi meille tanskan kielellä, mutta esitys oli

suomen kielellä paperiversiona. Sven-Otto kertoi myös vierailevansa usein Suomessa, vaimonsa kotimaassa.

Saksalaiset olivat tyypillisellä järjestelmällisyydellään ja tarkkuudellaan suunnitelleet meille koko päivän ohjelman. Iso joukko ihmisiä kulki koko päivän meidän mukana ja saimme oman etukäteisvalintamme mukaan tutustua joihinkin työllistämiskohteisiin.

3 RUOTSI JA SAMHALL

Aluepäällikkö Larseric Wegerstedt ja henkilöstöpäällikkö Inga Kauraniemi Brodén toivottivat meidät tervetulleiksi ja esittelivät Samhallin toimintaa.

Taustaa

Ruotsin asukasluku on 9,3 miljoonaa, josta työvoiman osuus on 4,9 miljoonaa (16 - 64 -vuot.). Työttömyysaste on 9,5 % ja työttömien määrä on 488 000. Lisäksi toimintarajoitteisia on 0,9 miljoonaa. Niitä, joilla on toimintakyky rajoittunut ja alentunut työkyky on 0,5 miljoonaa (8,8 %). Sairaus- ja varhaiseläkkeellä on 460 000 henkilöä (16 – 64 –vuot.). Ruotsissa on palkkatuella töissä 45 000 henkilöä, Samhallilla 20 000, suojatyössä 20 000 henkilöä ja muissa toimenpiteissä 10 000 henkilöä.

Samhallin tehtävänä on tuottaa kysynnän mukaisia tuotteita ja palveluja markkinoiden mukaisin ehdoin ja samanaikaisesti luoda mielekästä ja kehittäväää työtä henkilöille, joilla on toiminnallisia esteitä ja alentunut työkyky. Samhall tarjoaa siis laajan tuote- ja palvelukirjon ja toimii täysin markkinoiden mukaisin ehdoin. Samhall toimii tänään 250 paikkakunnalla Ruotsissa. Samhall on valtakunnanlaajuinen yritys, se on jakautunut kahdeksaan alueeseen, joissa paikallinen toiminta luo perustan koko organisaatiolle. Toiminnan sijoittumisella ympäri maata on myös aluepoliittinen tavoite.

Samhallin toiminnan alkuvaiheessa valtion maksama tuki oli 170 % työllistettyjen palkkasummasta. Tällä hetkellä se on 85 %. Se on johtanut vähitellen laskevaan toiminnan volyyymiin. Nettoliikevaihto on viime vuosina ollut noin seitsemän miljardia kruunua (n. 760 miljoonaa euroa). Valtiolta saatava 4,4 miljardia kruunun tuki käytetään alentuneen työkyvyn kompensointiin, kehittämistoimenpiteisiin (koulutus, työharjoittelu), sopeuttamistoimenpiteisiin, perehdyttämiseen työpaikoilla, työsuhdeturvan vahvistamiseen, maantieteelliseen kattamiseen (Samhall toimii myös siellä, missä työvoimankysyntä on heikkoa.) ja mahdollisuuksiin tarjota erityyppisiä töitä.

Samhallin toiminnan arvot

- 1) Kaikkien ihmisten kehittymiskykyyn uskotaan.
- 2) Työ on tarpeellista niin yksilöille kuin yhteiskunnalle.
- 3) Kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia riippumatta siitä, kuinka paljon tai millä vauhdilla he pystyvät tekemään työtä.

Samhall

Samhall on koko Ruotsin alueella toimiva valtiollinen yritys. Se työllistää itse ja edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Samhall tarjoaa työtä henkilöille, joiden toimintakyky on heikentynyt. Samhall on Ruotsin johtava vanhuspalvelualan yritys ja maan kolmanneksi suurin siivouspalvelualan yritys. Työvoimatoimisto osoittaa työntekijät Samhallille. Lisäksi työvoimatoimistosta tulee työntekijöitä neljän viikon työharjoitteluun ja Samhall antaa sen perusteella henkilöstä lausunnon työvoimatoimistolle.

Samhallissa on noin 20 00 henkilöä työsuhteessa, joiden keski-ikä on yli 50 vuotta. Nuoria on toiminnassa mukana. Nuorilla on Tukholmassa oma työnvälitystoimisto, joka lähettää Samhalliin nuoria, joilla on sosiaalisia ongelmia. Nuorten kouluttautumista ulkopuolella ei tueta, mutta heitä koulutetaan Samhallin eri alojen tehtäviin.

Työaika vaihtelee kahdesta kahdeksaan tuntiin päivässä. Samhallin tavoitteena on tehdä vuosittain 24,4 miljoonaa työtuntia. Joka vuosi noin 1000 työntekijää siirtyy uuteen työhön Samhallin ulkopuolelle. Työntekijöitä ei irtisanota työn vähyden vuoksi. Yhteistyötä tehdään työnvälityksen kanssa, joka maksaa palkkatukea. Työntekijöitä innostetaan hakemaan itse työ- ja harjoittelupaikkoja. Jos työntekijä on siirtynyt muualla töihin, hän voi tulla takaisin Samhalliin

vuoden kuluessa. Avoimilta markkinoilta palautuu kuitenkin nykyään hyvin vähän työntekijöitä takaisin Samhalliin. Työntekijän sijoituessa ulkopuoliseen yritykseen töihin hänen sopeutumistaan seurataan vuoden ajan. Seurantaan osallistuvat lähettävä työnjohtaja, työntekijä sekä yrityksen edustaja.

Samhall ei saa vääristää kilpailua. Samhallia varten on perustettu erillinen elin, joka puuttuu asiaan jos joku epäilee kilpailua vääristäviä toimia. Toiminnan alussa jotkut yrittäjät kokivat Samhallin uhkana, mutta toiminnan vakiinnuttua ongelmaa ei enää juurikaan ole. Esim. vuonna 2009 tuli vain yhdeksän ilmoitusta mahdollisesta kilpailun vääristymisestä ja vain yhden ilmoituksen todettiin olevan aiheellinen.

Samhallin työntekijät työskentelevät mm. seuraavilla aloilla: varastointi- ja kuljetuspalvelut, siivous- ja kiinteistöhuoltotehtävät, vanhuspalvelu ja valmistusteollisuus. Samhallin asiakkaina ovat esim. IKEA, Permobil, Max –hampurilaisravintolat, Sodexho, LKAB, puolustusvoimat, Santa Maria, DHL ja Volvo. Asiakkaina ovat myös kuntia (esim. Luleå, Härnosand, Västerås, Stockholm ja Malmö).

Samhallilla on oma työehtosopimus. Peruspalkka on 17 400 kruunua kuukaudessa kokopäivätyössä ja lisäksi voidaan maksaa vastuu- ja vaativuuslisä. Keskipalkka on yli 20 000 kruunua. Palkkataso on sama kuin yksityisellä puolella. Työehtosopimus mahdollistaa pakon siirtyä avoimille markkinoille. Sitä ei kuitenkaan ole käytetty, koska pakkosiirron seurauksena työtulokset olisivat heikot ja se ei olisi hyväksi yrityksen maineelle. Työntekijöillä on velvollisuus ottaa työ vastaan 50 kilometrin säteellä asuinpaikastaan. Mikäli työpiste sijaitsee kauempana, asiasta neuvotellaan ammattiyhdistyksen kanssa.

Samhallilla ei ole omaa työterveyshuoltoa, vain pakollinen työterveyshuolto hankitaan ostopalveluna. Työhöntulotarkastuksia ei enää tehdä. Omaa työpaikkaruokailua ei ole. Tunnin viikossa voi käyttää järjestettyyn työhyvinvointitoimintaan. Lisäksi voi saada alennusta kuntosali- tai uimahallilipuista tai hieronnasta. Omaa lääkinnällistä kuntoutusta ei ole, vaan valmennetaan toimimaan työyhteisössä. Päihde- ja työkyvyttömyystapauksissa ohjataan kunnallisten palvelujen piiriin.

Työntekijä voi saada opintovapaata, mutta taloudellista tukea opiskeluun ei ole. Lyhytkestoista koulutusta omiin töihin järjestetään.

Jos henkilö ei kykene töihin esim. vamman tai päihdeongelman takia, hänet ohjataan sosiaalipalveluihin. Siellä häntä tuetaan keskustelujen, kotikäyntien ja muiden sosiaalityön keinojen avulla.

Sairauspoissaoloja on noin 12 % työajasta. Niistä n. puolet on pitkäaikaisia. Poissaolo on ilmoitettava samana aamuna, muuten ko. aika vähennetään palkasta. Toistuvista poissaoloista annetaan kirjallinen varoitus ja pyritään selvittämään syyt poissaoloihin (kuntoutusnäköala). Luvattomien poissaoloajan jatkuminen on peruste irtisanomiselle.

Melkein kaikessa toiminnassa on tehtäviä, joihin on vaikea nimetä omaa henkilöstöä. Ne voivat olla tehtäviä, jotka ovat erityistä tehokkuutta ja paljon henkilöstöä vaativia. Se voi tarkoittaa kaikkea puhtaanapidosta ja kiinteistöhuollosta työtehoa vaativiin työtehtäviin varastoinnissa ja kuljetuksissa. Tässä Samhallista voi tulla tärkeä menestystekijä. 21 000 työntekijää 250 alueella mahdollistaa sen, että he ovat spesialisteja työssä, joka vaatii paljon tekijöitä, ennen kaikkea työskentelyssä toimeksiantajan luona. Samhallilla on kokemusta monista aloista ja tehtävistä ja heillä on kyky ratkaista asiakkaiden tarpeet kauaskantoisilla ratkaisuilla. Heidän vahvuutensa on löytää oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin ja he vastaavat aina myös työnjohdosta.

Samhall voi ottaa vastuun koko tehtävästä tai sen osista. Joustavuus on suuri ja he voivat sopeutua asiakkaiden tarpeiden mukaan. He voivat toimia asiakkaan tiloissa, jossa he vastaavat sekä henkilöstöstä että työnjohdosta. He voivat myös ottaa vastuun koko toiminnasta. Siinä tapauksessa he tekevät työn omissa tiloissa, jossa he omistavat koneet ja muun varustuksen, ostavat raaka-aineet ja heillä on omat menetelmät. Asiakas valitsee yhteistyön asteen ja toimeksiannon muodon. Samhall voi sovittaa työntekijävahvuuden suunnitellun tuotannon mukaan ilman että asiakkaan tarvitsee riskeerata ottamalla liian suurta työntekijämäärää. Asiakkaalla on myös mahdollisuus saada hyvin valmennettu porukka ilman kustannuksia.

Faktaa Samhallista

Samhall on valtion omistama osakeyhtiö, joka tuottaa kysynnän mukaisia tuotteita ja palveluja markkinoiden mukaisin ehdoin ja samalla luoda mielekästä ja kehittävää työtä henkilöille, joilla on toiminnallisia esteitä ja alentunut toimintakyky.

- Samhallilla tulee olla tietty määrä työntekijöitä, joilla on alentunut toimintakyky ja määritellyt työtunnit. Rekrytointi tulee tapahtua etuoikeutetuista ryhmistä lähtien ja uudelleen työllistetyistä vähintään 40 prosenttia pitää olla etuoikeutetuiksi asetetuista vammaisryhmistä.
- Joka vuosi vähintään viisi prosenttia Samhallin työntekijöistä täytyy siirtyä uuteen työhön vakinaisille työmarkkinoille.
- Samhallin talouden täytyy olla tasapainossa, oma pääoman korko seitsemän prosenttia ja vakavaraisuus vähintään 30 %.
- Samhallin toiminta perustuu lakiin.
- Vuosina 1989 – 1990 Samhalliin työllistettyjen määrä oli enimmillään yli 30 000 henkilöä
- Aloittaessa 1980 työllistettyjen määrä oli noin 21 400
- 30 vuoden aikana 28 000 työntekijää on siirtynyt uuteen työhön
- 30 vuoden aikana 107 000 työntekijää on ollut Samhallissa töissä

5 TANSKA JA JOBCENTER

Palvelujohtaja Sven-Otto Hansen otti meidät vastaan ja esitteli Jobcenterin toimintaa.

Greven kunta sijaitsee 20 km Kööpenhaminasta etelään. Siellä on 47 000 asukasta. Asukastiheys on 126 henkilöä neliökilometrillä. Greven työttömyysaste oli 0,9 % vuonna 2009. Suhdanteiden muuttuessa se on nyt 3,4 %. Vakuutettujen työttömien määrä on lisääntynyt.

Työllisyysjärjestelmä uudistus

Vuosia kestänyt työllisyysjärjestelmä uudistus saatettiin loppuun vuonna 2010. Valtiojohtoisesta mallista on siirrytty kuntajohtoiseen työllistämisyjärjestelmään. Työllistämistoimenpiteiden painopiste on muuttunut aikaisempaa yksilökeskeisemmäksi. Kaikissa 91 kunnassa on kunnallinen

työvoimakeskus. Palveluja tarjotaan yhden luukun periaatteella sekä kansalaisille että yrityksille. Pääpaino on työllistymisessä ja työvalmiuksissa sosiaalisten kysymysten sijaan.

Kunnilla on taloudellinen vastuu työllistämisestä. Se saa valtiolta takaisin 65 % työllistämiskustannuksista, jos toimenpiteet tehdään ajallaan. Mikäli toimenpiteet tehdään myöhässä eli asiakkaan työttömyys on pitkittynyt yli lain salliman kuusi kuukautta ilman aktivointia, valtiolta tulee vain 35 % työllistämiskustannuksista. Valtio maksaa kunnille tukea laskua vastaan. Kuntien on todistettava, että henkilöt ovat osallistuneet aktivointiin ja muihin toimenpiteisiin, esimerkiksi koulutukseen.

Kahden kerroksen väkeä

Tanskassa on kahdenlaisia työttömiä. On toisaalta heitä, jotka ovat maksaneet työttömyysvakuutusta ja toisaalta niitä, jotka eivät ole sitä maksaneet. Vakuutetut saavat korvauksen kassasta ja voivat ilmoittautua työttömiksi netissä. Heidän tulee käydä työvoimakeskuksessa henkilökohtaisesti kolmen kuukauden kuluessa. Niiden, jotka eivät ole vakuutettuja, saavat sosiaalietuutta ja heidän on käytävä työvoimakeskuksessa joka päivä. Konsulentti auttaa heitä siellä. Jos ei saavu työvoimakeskukseen, tulee heti seuraamus. Saapumatta jääneelle työnhakijalle lähetetään kyselykirje, ja mikäli ei ole pätevää syytä laiminlyöntiin, etuja leikataan. Vakuutettujen ja vakuuttamattomien työnhakijoiden suhde on 250:100. Vakuutetuista puolet saa kolmen kuukauden kuluessa töitä.

Työttömyys on lisääntynyt vuodessa nopeasti. Syyskuussa 2009 työttömyys oli 0,9 %, syyskuussa 2010 jo 3,4 %. Nimenomaan vakuutettujen työnhakijoiden määrä on kasvanut. Tähän ei ole varauduttu, järjestelmä ei voi resursoida lisää henkilöstöä nopeasti. Työllisyydenhoitoon käytettyjen varojen kasvu tarkoittaa leikkauksia vanhuspalveluista jne. HUOM! Kunnat maksavat peruspäivärahalla olevien ”ei-vakuutettujen” työttömyysavustukset.

Vakuuttamattomien sosiaalietuuksia ei voi menettää koskaan kokonaan, mutta vakuutettujen kassan rahan voi. Pitää olla yli 900 tuntia töissä 1,5 vuoden aikana, jotta etuuden piiriin pääsee uudelleen. Vakuutetut voivat saada korvausta kaksi vuotta (aikaisemmin neljä vuotta, 80 -luvulla jopa seitsemän vuotta). Korvaus on korkeintaan 2200 euroa/kk ja käytännössä sen saavat kaikki vakuutetut.

Ykkösryhmä ("Nopeasti työhön") tarjoaa palveluja kaikille työnhakijoille neljän ensimmäisen työttömyyskuukauden aikana ja hoitaa lisäksi tietokeskusta ja työpajatoimintaa. Sosiaalietuksia saavat= vakuuttamattomat aloittavat siellä heti ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Ryhmä neuvoo ja opastaa työnhakijoita koulutukseen ja työhön liittyvissä asioissa sekä kannustaa omatoimiseen itsensä auttamiseen. Ryhmä osoittaa työnhakijoille ensisijaisesti tavallisia työpaikkoja sekä avustaa yrityksiä uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Ryhmä toimii Centerholmenissa.

Kakkosryhmä ("Enemmän panostusta") auttaa työnhakijoita, jotka eivät ole työllistyneet neljän kuukauden aikana ja/tai joilla on myös muita ongelmia. Ryhmä tarjoaa aktivointitoimia, työharjoittelua yrityksissä, palkkatukea sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ja ammattikoulutusta. Ryhmä toimii Centerholmenissa.

Kolmosryhmä ("Työssä pysyminen") auttaa sairastuneita, tuetuilla työmarkkinoilla työskenteleviä sekä erityistyöllistettyjä. Ryhmä toimii Greven kaupungintalolla.

Työvoimakeskuksen aktivointitoiminta

Työvoimakeskus tarjoaa kaikille työnhakijoille opastusta sekä taitojen ja tutkintojen päivitystä, käytännön työharjoittelua yrityksissä että palkkatukea määräajaksi. Kunnassa on 164 vuoden kestävä palkkatukipaikkaa.

Työvoimakeskuksen aktivointitoiminnan painopiste on suorassa työllistymisessä, työnhaussa ja työhönsijoittumistoimissa (ja pakotteissa). Aktivointitoimiin sisältyy: säännöllinen yhteys työnhakijoihin, kirjautuminen 1. päivänä sekä vakuutetuille että vakuuttamattomille, työ- ja cv – pankit (Tanskan virallinen työttömyysrekisteri on JOBnet, johon CV laitetaan ja vahvistetaan kerran viikossa), työllistymisprofiilit, vähintään kolmen kuukauden välein henkilökohtainen yhteydenotto, myös työttömyyskassaan, alle 30 –vuotiaiden kohdalla vielä useammin, viikoittainen työnhaun osoittaminen ja vahvistaminen, viikoittainen raportointi työvoimakeskukseen verkon kautta, nuorille 18 – 19 –vuotiaille aktivointi, työsuunnitelma ja luku- ja kirjoitustaitojen testaaminen neljän viikon työttömyyden jälkeen, alle 30 -vuotiaille aktivointi ja työsuunnitelma 13 viikon jälkeen, 30 – 60 –vuotiaille yhdeksän kuukauden jälkeen ja yli 60 –vuotiaille puolen vuoden jälkeen. Mikäli työttömyys jatkuu, kaikille kohderyhmille tarjotaan uusi aktivointi.

Kun työntekijä jää sairauslomalle, työnantajan on kutsuttava hänet neuvotteluun kahden viikon kuluessa. Näin saadaan työntekijä tarvittaessa avun piiriin vaikeassa tilanteessa (varhainen puuttuminen). Pitkäaikaissairas on kutsuttava aktivointiin neljän viikon kuluessa. Tällöin hänet kutsutaan Jobcenteriin keskusteluun, jossa pyritään etsimään yksilöllisiä ratkaisuja (sosiaalinen apu, terveydellinen apu). Syitä tällaiselle menettelylle on useita. Toisaalta se on selkeä kontrollin keino. Henkilö ei voi piiloutua mihinkään. Pyritään siihen, että henkilö tulisi pian takaisin töihin. Ennalta ehkäistään mahdollinen irtisanominen. Puututaan varhaisessa vaiheessa mahdollisen työkyvyttömyyden syntymiseen.

Tanskalaisten kokemusten mukaan työvoimakeskuksen kautta haetut työpaikat muodostavat vain 20 % avoimista työpaikoista. Työetsijöiden tehtävänä on hakea yrityksistä avoimia työpaikkoja, joihin työvoimaneuvojat hakevat sopivat työntekijät. Painopiste on työttömien aktivoinnissa ja itseavun vahvistamisessa. Passiivisuudesta sakotetaan (työttömyysetuuden epääminen, valinnanvapauden väheneminen). Tanskassa kansalaisia kontrolloidaan voimakkaasti. Jobcenterit eivät päästä työttömyysetuuksien myöntämisestä. Työnhaku ja etuuksien maksaminen on erotettu selkeästi toisistaan.

Perusongelmana on, että työnhakijoita on liikaa ja työpaikkoja liian vähän. On mietitty keinoja työllisyyden parantamiseksi. Jobcenterin keinovalikoima on määritelty laissa. Työharjoittelu on hyvä keino. Yritys saa neljäksi viikoksi ykkösryhmän asiakkaan ilmaiseksi työharjoitteluun. Jobcenter vakuuttaa harjoittelijan. Kakkosryhmän asiakkaan voi saada 13 viikoksi työharjoitteluun. Harjoittelupaikkoja on ollut helppo löytää. Myös asiakkaat itse etsivät niitä. Harjoittelijat harjoittelevat työttömyysetuudella. Heikoimmille itsemarkkinointi ei välttämättä sovellu.

Harjoittelun jälkeen Jobcenter voi myöntää palkkatukea työnantajalle (yritys tai julkisen sektorin työpaikka) jopa kuuden kuukauden ajan. Palkkatuki on noin 10 €/tunti, jos yrittäjä maksaa työntekijälle normaalia palkkaa. Mikäli yrittäjä katsoo, että työntekijä tarvitsee koulutusta työllistyäkseen pysyvään työsuhteeseen, Jobcenter voi maksaa esimerkiksi viiden kuukauden kirjanpitokurssin.

Aikaisemmin Tanska on profiloitunut hyvin innovatiivisena yrittäjyyteen rohkaisevana ja yritystoiminnan aloittamista tukevana valtiona. Nyt yrityksen käynnistämispalvelut on täysin erotettu Jobcenteristä. Ennen oli helppo saada rahaa yrityksen perustamiseen ja yritysideoita kannattavuutta ja kantavuutta ei juuri kontrolloitu. Nyt on luotu yrittäjien innovaatiokeskuksia, joihin on koottu palveluita. Uuden yrityksen perustamiseen on vaikea saada rahoitusta. Jobcenterissä ei tunneta

lainkaan tätä puolta. Onko yrittäjyyden edistämisessä menty Tanskassa alaspäin? Jobcenterin toimintaan yrityksen perustaminen vaikuttaa siten, että yrittäjän työttömyysetuus lakkaa.

Tärkeä osa järjestelmää on avoin tulostilastointi netissä. Poliitikot ja viranhaltijat voivat seurata eri Jobcenterien tuloksia. Verkosta ei kuitenkaan näy, miten tuloksiin on päästy. Jobcentereillä on hyvä keskinäinen yhteistyö ja mielellään konsultoidaan niitä Jobcentereitä, joilla jokin asia sujuu hyvin. Painotus on tuloksissa, ei toiminnassa.

Tanskassa työmarkkinat ovat erittäin joustavat. Toisaalta työntekijän irtisanominen on helppoa, toisaalta työntekijän on helppo löytää uusi työnantaja. Ei ole olemassa minimipalkkaa eikä työeläkeiässä ole ylärajaa. Peruslähtökohtana on, että jokaisella on jotakin annettavaa työmarkkinoille, siksi kaikki halutaan pitää työmarkkinoilla

6 SAKSA JA BÜRGERARBEIT

Kaupunginhallituksen puheenjohtaja Herr Dr.Wulf Littke toivotti meidät tervetulleiksi Bad Schmiederbergiin ja kaupungintalolle.

Työvoimatoimiston hallituksen puheenjohtaja rouva Scherer kertoi, että työttömän turva perustuu sosiaalilakiin, joka rahoitetaan työttömyysvakuutuksesta AGENTIS (30 % työttömistä) ja ARGE (70 % työttömistä), joka rahoitetaan verovaroin.

Bad Schmiedeberg (asukkaita on 9100) kuuluu Saxen-Anhaltin osavaltioon (entisen Saksan demokraattisen tasavallan alueella) ja Wittenbergin alueeseen. Wittenbergin alueella on asukkaita 140 000, joista työttömänä tällä hetkellä on 6700 henkilöä (11,4 %). Työttömyysprosentti on pienempi kuin muissa osavaltioissa keskimäärin. Väestömäärän arvioidaan vähenevän 10 % 5 vuoden sisällä. Poismuuttajia ovat nuoret ja lapsiperheet, jonka vuoksi ikärakenne on vääristynyt ja tämän vuoksi koulutetusta työvoimasta on puute. Alueen yritykset ovat pieniä ja keskisuuria. Päätoimialat ovat metalli-, ajoneuvo-, konerakennus- ja kemianteollisuus. Lisäksi on yksityisiä palveluja tuottavia yrityksiä sekä kausiluontoisesti rakennus- ja maataloustoimijoita. Suurin työnantaja on terveyspalveluja tuottava savikylpylä, jolla on merkittäviä terveydellisiä vaikutuksia ja perinteet ulottuvat vuosisatojen taa.

Työvoimatoimisto on tukenut vuodesta 2009 yrittäjiä antamalla tukea irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden koulukseen ja toisaalta työttömien työllistämiseen määräaikaaisesti. Työttömät on tarkoitettu ensin täsmäkouluttaa yritysten tarpeita vastaaviin ammatteihin ja tätä kautta saadaan työttömyys vähenemään sekä säilytettyä alueen työpaikat.

Asiakkaat profiloidaan:

- helposti työllistettäviin (vähän aikaa työttömänä olleet),
- vaikeasti työllistettäviin sekä
- moniongelmaisiiin ja erityistä työhön valmennusta tarvitseviin.

Jokainen kuntalainen tietää mitä tarkoittaa kansalaistyö: EI RAHOITETA TYÖTTÖMYYYTTÄ VAAN TYÖTÄ.

Rouva Kühnel, Kansalaistyöhanke projektipäällikkö, kertoi hankkeen ideana olevan, että jokaiselle työttömälle löydetään työtä ja asiakkaan polusta hankkeessa.

1.vaihe: Asiakkaiden kanssa käydään keskustelut, joissa heidän kokonaistilanne ja mahdolliset ongelmat kartoitetaan. Asiakas työllistyy ensisijaisesti normaaleille työmarkkinoille. Työssä onnistumista seurataan ja jos työnteko ei onnistu, niin

2. vaihe: järjestetään täydennys tai uudelleen koulutusta ja jos tämäkään ei jostain syystä auta, niin

3. vaihe: asiakkaalle tarjotaan yleishyödyllistä kansalaistyötä.

Hanke valmistelu alkoi vuonna 2006 ja se käynnistettiin jo syksyllä 2006 Bad Schmiederbergissä, jossa työttömyysprosentti oli silloin 15,6 % ja jo muutaman kuukauden sisällä työttömyys puolittui. Kansalaistyöpisteitä on 106, joista kaksi on yrityksissä sekä kunnan ja kirkon työpisteiden lisäksi on työpisteitä muissa yleishyödyllisissä yhdistyksissä.

Kansalaistyöhanke on vaikuttanut myönteisesti sosiaaliseen elämään, motivoinut ja tuonut sisältöä elämään. Samalla mm. vanhusten huolto on kehittynyt. Tällä hetkellä kansalaistyössä on 64 henkilöä 46 kansalaistyöpisteessä. Kokemuksen perusteella on todettu, että tarvitaan yksi työpiste kolmea työtöntä kohti. Asiakkaiden kanssa tehdään normaali työsopimus. Tällä hankkeella on osavaltion täysi tuki, niin aatteellisesti kuin taloudellisestikin.

Rouva Dr Mede, Työ – ja talousministeriön Saksi-Anhaltin osavaltion edustaja, kertoi, että tällekin hankkeelle pohjana on ollut vuonna 2000 käynnistynyt pitkäaikaistyöttömien tukiohjelma. Erityisenä huolena oli, että työttömänä olevien ammattitaito jää käyttämättä ja häviää ajan myötä. Lisäksi

tiedostettiin, että yleishyödyllisiä tehtäviä jää tekemättä taloudellisista syistä johtuen; lapsi- ja nuorisotyö, kulttuuri ja matkailuala. Muun muassa nämä kaksi tiedostettua syytä olivat perustana vuonna 2006 käynnistyneelle Kansalaistyöprojektille.

Projekti on saanut arvostusta valtakunnallisesti ja on tänä vuonna laajentunut koko liittotasavallan alueelle. Sitä toteuttaa ARGE ja viisi kuntaa eri osavaltioista. Rahoitus tulee Euroopan sosiaalirahastosta, koska hankkeen perustarkoituksena on iäkkäiden työttömien integrointi yhteiskuntaan.

Toimintarajoitteiset sijoitetaan normaali työelämään heidän resurssiensa puitteissa ja vaikeammin työrajoitteiset ohjataan kuntoutukseen. Lisää kansalaistyöpisteitä tarvittaisi 106, jos ajatellaan että keskimäärin kolme työntekijää sijoittuu /työpiste. Työttömiä on 330 jäljellä.

Hankkeessa mukana olevien kuntien ympäristökunnat olisivat halukkaita ottamaan samanlaisen järjestelmän käyttöön. Kuntalaiset ovat muuttaneet hankekuntiin työllistyäkseen. Vain muutama työtön on kieltäytynyt työstä. Hanketta on myös kritisoitu; – rahoitushan voitaisiin ohjata suoraan työnantajille lisätyöntekijöiden palkkaamiseen ja kouluttamiseen.

Tutustumiskierros kansalaistyöpisteisiin:

1. Kaupungin portin (rakennettu 1490) yläpuolella sijaitsee kunnallishallinnon kansalaistyöpiste, jossa työntekijät käyvät vanhalla saksalla kirjoitettuja kaupungin vanhoja historiallisia kirjoituksia, kortteja, kronikoita ja kirjoittavat puhtaaksi nykysaksaksi ja dokumentoivat. Samat työntekijät huolehtivat kaupunkikuvaa kaunistavista kukkaistutuksista
2. 550 –vuotta vanha kaupunkikirkko. Kansalaistyössä kirkossa on töissä nyt kolme työntekijää ja aikaisemmin on ollut viisi. Heidän tehtäviinsä kuuluvat kirkon esittely, pastorin avustustyöt, mainokset, kahvitukset ja seurakunnan lapsi- ja vanhustyö. Martti Lutherin teesejä:” Jokainen on vastuussa itsestään, jokainen tekee työtä.” ”Meidän täytyy huolehtia elävistä, ei kuolleista”. ”Jokainen on vastuussa ympäröivästä yhteisöstä.” Ei almuja – vaan työtä”. Näihin Lutherin perusajatuksiin tukeutuu myös tämä työllisyysshanke. ^(kuva) kirkko ja saarna.

3. Kylpylä Kurhaus, joka on toiminut jo 130 –vuotta ja päärakennus on valmistunut 1907. Kylpylään kuuluvat kylpylän aukio Kneipp -altainen, kaksi hoitorakennusta ja puistoalue. Kylpylä on kaupungin suurin yritys, jossa työskentelee 465 työntekijää. Kansalaistyössä on puisto-osastolla puistovartija ja palkattuina 11 puistotyöntekijää, jotka vastaavat myös yrttikasvihuone/hoitotilasta. Työntekijöitä on myös savikeittiöllä apulaisena. Vastaanottoapulainen toimii ”piccolona”. Lisäksi hän auttaa ja ulkoiluttaa kuntoutujia.

Kylpylänjohtaja, herra Lehmann esitteli meille kylpylän rakennuksia ja toimintoja

4. Yrityksen kerhotilaa kunnan kansalaistyöntekijät saavat käyttää kerran viikossa veloituksetta seniorikerhotoimintaan ja lisäksi nämä työntekijät järjestävät mobilisoitua vanhusten huoltoa, jolloin he kartoittavat liikuntakyvyttömät ja avustavat heitä mm. tekemällä ostoksia ja seurustelevat heidän kanssaan sekä järjestävät vanhuksille viriketoimintaa ja päiväretkiä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Opintomatkan lähtökohtana oli tutustua Ruotsin, Tanskan ja Saksan työllisyyden hoitoon tietyissä vierailukohteissa ja saada uusia ideoita omaan toimintaan. Opintomatkan aikana ja myös sen jälkeen osallistujat ovat keskustelleet ja pohtineet Ruotsin, Tanskan ja Saksan hyvien ja toimivien asioiden käyttökelpoisuutta Paltamon kokeilussa. Seuraavassa on joitakin huomioita.

Ruotsissa ja eritoten **Samhallissa** on onnistuttu hyvin palvelujen myynnissä yrityksiin ja asiakkaiksi on saatu todella isoja yrityksiä. Erityisen merkittävää on vajaakäyttöisten työllistämisen iso määrä. Samhall on onnistunut levittäytymään koko Ruotsin alueelle. Läpivirtaukseksi on vakiintunut noin 1000 työntekijää/vuosi.

Kilpailuneutraliteetti ratkaistaan Samhallissa tarpeen mukaan erityisessä toimikunnassa, joka antaa suosituksen ratkaisuksi. Suosituksilla olisi ennakoiva luonne. Toimikunnassa voisi olla ELY – keskuksen ja kauppakamarin edustus. Työntekijän seuranta on systemaattinen ja sitä voitaisiin meilläkin terästä. Esimerkiksi puolen vuoden kuluttua työntekijän tilannetta voisi tarkistaa työntekijältä, jos hän on meidän kautta työllistynyt.

Tanskassa kuten muissakin vierailukohteissa ja Suomessakin vakuutetut/kassan jäsenet saavat parempaa työttömyysturvaa kuin vakuuttamattomat/kassaan kuulumattomat. Työnhakijan aktivointi on esimerkillistä. Työttömän työnhakijan on ilmoitauduttava työttömäksi heti ensimmäisenä työttömyyspäivänä ja cv on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla.

Saksassa tarkastellaan säännöllisesti miksi työtä ei löydy. Asiakkaat profiloidaan kuten meilläkin. Yrityksiä tuetaan siinä tapauksessa, että yritys joutuisi irtisanomaan työntekijöitä. Irtisanomisuhanalaisia työntekijöitä koulutetaan työvoimatoimiston varoin.

Loppupäätelmänä voidaan todeta, että Paltamon malli on laajin, kattavin ja kokonaisvaltaisin. Perusajatus on kantanut, vähän viilauksia on tarvinnut tehdä. Oppia voidaan ottaa muiden käytännöistä, usein pienistäkin asioista.